



**HUBUNGAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH LABORATORIUM
UINSU MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

ZUMROTUR RASYID MUNTHER

NIM : 37.15.3.058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**HUBUNGAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH LABORATORIUM
UINSU MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

ZUMROTUR RASYID MUNTHE

NIM : 37.15.3.058

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP. 19760620 2003122 001

Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP. 195902171986031004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Kepada Yth:

Perihal : **Skripsi**

Bapak Dekan Fak. Ilmu

A.n Zumrotur Rasyid Munthe

Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperti untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

Nama : Zumrotur Rasyid Munthe

NIM : 37.15.3.058

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MAL UINSU Medan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 09 Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP :197606202003122001

Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP :195902171986031004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zumrotur Rasyid Munthe

NIM : 37.15.3.058

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **“Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MAL UINSU Medan”**

Pembimbing : 1. Dr. Nurika Khalila Daulay, MA

2. Drs. Hendri Fauza, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah dijelaskan sebelumnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 09 Juli 2019

Yang membuat pernyataan

Zumrotur Rasyid Munthe
Nim. 37.15.3.058

ABSTRAK



Nama : Zumrotur Rasyid Munthe
Nim : 37.15.3.058
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Hubungan Kompetensi Manajerial
Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru
di MAL UINSU Medan

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Kinerja Guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di MAL UINSU Medan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel dengan menggunakan cara Krejciei Morgan. Kemudian dengan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data, penelitian ini dilakukan di MAL UINSU Medan Provinsi Sumatera Utara. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan guru, sedangkan respondennya adalah Guru.

(1) Sebaran skor Kompetensi Manajerial (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kompetensi manajerial umumnya berada di atas rata-rata. (2) Sebaran Kinerja guru (Y) sebanyak 5 orang (16 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (23,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 18 orang (60 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 8,621 sedangkan t tabel sebesar 3,34 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < \text{nilai } \alpha = 0,05$. Karena nilai t hitung $8,621 > 3,34$ dan nilai signifikan $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi manajerial (X) berhubungan baik dengan kinerja guru (Y).

Pembimbing I

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP. 19760620 2003122 001

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT kerana atas Rahmat dan hidayah Nya kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan tugas untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Shalawat dan salam tak lupa pula kita hadiahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga diyaumul Akhir kelak kita mendapat syafaatnya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Dalam memenuhi Tugas-Tugas dan melengkapi syarat dalam mencapai gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka Peneliti mengajukan judul Skripsi yang Berjudul : “**Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MAL UINSU**”

Medan, 25 Juni 2019

Peneliti,

Zumrotur Rasyid Munthe
NIM: 37.15.3.058

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan kali ini Peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Ibu **Dr. Nurika Khalila Daulay, MA** (Pembimbing I) dan Bapak **Drs.Hendri Fauza, M.Pd** (Pembimbing II) yang telah sabar dalam membimbing Peneliti dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak **Drs. Rustam, MA** selaku Penasehat Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
7. Ibu **Zunidar, MP,d** selaku Kepala Sekolah MA Lab UINsu, beserta Guru-guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penelitian pada skripsi ini.
8. Yang teristimewa dihati Peneliti yaitu Ayah tercinta **H. Imron Munthe** dan Ibunda tersayang **Hj. Rahmawati Harahap, S.Pd** yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberi motivasi, memberi arahan dan dorongan serta menyekolahkan penulis dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi hingga selesai, yang selalu memberikan kasih sayang yang begitu besar, doa dan restunya, jerih payah dan pengorbanannya tanpa mengenal lelah dan letih untuk

memenuhi kebutuhan Peneliti, sehingga karya kecil ini peneliti jadikan sebagai persembahan untuk menjadi kebanggaan keduanya. Tanpa ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana.

9. Terimakasih kepada Keluarga besar peneliti yang tersayang,, Kakak Perempuan Peneliti **Efrida Yanti Munthe, S.Pd** yang selalu menjadi penyemangat dan pendorong dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan kedua adik Peneliti **Roni Hadi Negara Munthe** dan **Muhammad Alwi Munthe**.
10. Terimakasih kepada teman-teman peneliti, **Siti Rahmaini, Kak Laila, Raamdani, Isa Ansari, Dhizqy Adha, Rizky, dll.** yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sudah membantu, menyemangati dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada Keluarga besar MPI-4 Stambuk 2015 yang telah memberikan rasa kekeluargaan, motivasi dan dukungannya kepada Peneliti selama masa perkuliahan.
12. Terimakasih kepada Keluarga besar SMAN 1 Kotapinang, IPS-4 stambuk 2012-2013.
13. Terimakasih kepada Keluarga besar MTs Islamiyah Kotapinang stambuk 2009-2010.
14. Terimakasih kepada Keluarga besar SDN 118382 Aek batu, desa asam jawa, kecamatan Torgamba.
15. Terimakasih kepada keluarga dan Sahabat-sahabat KKN UINSU Kelompok 24 Bagan deli, belawan dan sahabat-sahabat PPL 3 UINSU yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada Peneliti.

Untuk itu dengan hati yang tulus, Peneliti mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada mereka, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan berlipat ganda. Penulis juga meminta maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan berbagai kekurangan dan kelemahan didalamnya, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, sumbangan saran, kritik dan pendapat yang sehat dan membangun sangatlah Peneliti harapkan agar skripsi ini mampu menjadi karya ilmiah yang baik.

Mudah-mudahan Peneliti dapat mengamalkan ilmu yang telah Peneliti peroleh dan dapat dimanfaatkan demi kemajuan agama, bangsa dan negara.

Aamiin...

Medan, 25 Juni 2019

Penulis

Zumrotur Rasyid Munthe
NIM. 37.15.3.058

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kompetensi Manajerial	11
a. Kompetensi	11
b. Manajerial	13
c. Kompetensi Manajerial	17
2. Kinerja Guru.....	29

a. Pengertian Kinerja.....	29
b. Model Kinerja	34
c. Faktor Kinerja Guru	36
d. Indikator Kinerja Guru	37
e. Penilaian Kinerja.....	38
A. Kerangka Berfikir	40
B. Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Lokasi Penelitian.....	42
B. Metode Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel	43
D. Definisi Operasional.....	45
E. Instrument Pengumpulan Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data	49
G. Teknik Analisis Data.....	52
H. Uji coba instrument	55
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian.....	59
a. Gambaran Umum Madrasah.....	59
b. Deskripsi Data Penelitian	60
B. Pembahasan Penelitian.....	65
a. Uji Persyaratan Analisis	65
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	69

A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	7

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Histogram Skor Variabel Kompetensi Manajerial	63
Gambar 4.2	Histogram Skor Variabel Kinerja Guru.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Uji Validitas Variabel Kompetensi Manajerial	47
Tabel 3.2	Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	48
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 3.4	Skala Likert	50
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Manajerial.....	51
Tabel 3.6	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	52
Tabel 3.7	Kategori Data.....	55
Tabel 4.1	Rangkuman Deskripsi data Penelitian.....	61
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Manajerial	62
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	64
Tabel 4.4	Rangkuman Uji Normalitas	67
Tabel 4.5	Anova	68
Tabel 4.6	Koefisien.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Tabel Krejcei Morgan.....	75
Lampiran 2	Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas.....	76
Lampiran 3	Petunjuk Pengisian Angket.....	78
Lampiran 4	Hasil Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas.....	79
Lampiran 5	Variabel Kompetensi Manajerial dan Kinerja Guru.....	81
Lampiran 6	Hasil Penelitian.....	83
Lampiran 7	Hasil Hipotesis Penelitian.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era global yang ketat dengan persaingan di segala bidang kehidupan, khususnya dunia kerja yang semakin kompetitif, tidak ada alternatif lain selain berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui upaya peningkatan mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan. Hal ini lebih dikenal dengan *Millenium Development Goals* dimana menurut Mulyasa adalah era pasar bebas atau era globalisasi, sebagai era persaingan mutu atau kualitas, siapa yang berkualitas dialah yang akan maju dan mampu mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia (SDM) berkualitas merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi.¹

Hal tersebut mutlak diperlukan, karena akan menjadi penopang utama pembangunan nasional yang mandiri dan berkeadilan, *good governance and clean governance*, serta menjadi jalan keluar bagi bangsa Indonesia dari multidimensi krisis, kemiskinan, dan kesenjangan ekonomi. Guna tercapainya tujuan dimaksud harus didukung dengan pembangunan pendidikan dengan pengembangan program dan kurikulum serta berbagai macam model penyelenggaraan pembelajaran, dengan perlu didukung oleh perubahan peningkatan mutu atau kualitas guru yang profesional menjadi pilar utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

¹ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008) cet. Ke-5, hal. 2

Pemimpin yang dibutuhkan mampu mengkoordinir dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap kompetensi kepala sekolah khususnya kompetensi manajerial. Hal ini karena dalam struktur organisasi sekolah, kepala sekolah adalah manajer sekaligus pemimpin yang membawahi komponen kependidikan yang ada di dalamnya. Secara piramida, kepala sekolah adalah puncak yang membawa pengaruh bagi badan dan akar bangunan di bawahnya. Melihat posisinya tersebut, kepala sekolah efektif akan menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan pada unit tingkat sekolah.

Peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat penting terutama dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi dan tujuan dalam berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya, yang akhirnya dapat terwujud suatu pendidikan yang berkualitas sesuai dengan arah dan tujuan Sistem Pendidikan Nasional.

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolahnya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas pencapaian tujuan

lembaga pendidikan sangat tergantung pada kualitas kepala sekolah dan kerjasama yang diciptakannya dengan para guru dan staf.²

Manajemen pendidikan adalah disiplin ilmu yang mempelajari tata kerja dan cara memanfaatkan sumber daya institusi secara efektif dan efisien untuk mencapai produktivitas pendidikan.³

Dalam menciptakan hubungan kerjasama dengan guru, bisa direalisasikan dengan kepala sekolah berperan sebagai pendidik. Kepala sekolah diharapkan mampu memberikan contoh keteladanan yang baik kepada guru dan pengalaman yang mendukung, agar terbentuknya pemahaman guru terhadap pelaksanaan tugasnya. “Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya”.⁴ Peran kepala sekolah dalam konteks pendidik, dipandang sebagai sumber inspirasi dan motivasi dalam membentuk jiwa profesional guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya bisa terwujudnya tujuan pendidikan.

Dalam satuan pendidikan, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, karena kualitas sekolah tergantung dari kualitas kepala sekolahnya. Kualitas kepala sekolah tercermin dari kepemimpinannya yang

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*; dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004), Cet. IV, hal. 24 – 25

³ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), cet. 1, hal.179

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,...hal.100

optimal dalam mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah. Mengelola sekolah agar seluruh potensi sekolah berfungsi secara optimal bukan pekerjaan yang mudah, tapi diperlukan suatu keahlian manajerial sekaligus kepemimpinan yang maksimal dari kepala sekolah. Secara umum hampir semua kepala sekolah berasal dari guru sebagai tenaga teknis pendidikan. Sebagai seorang guru, kemampuan yang ada selama ini biasanya terbatas pada teori-teori kependidikan, bagaimana mengajar dan mendidik agar siswa mencapai indikator yang telah ditetapkan. Sedangkan penguasaan ilmu tentang manajemen masih kurang, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, koordinasi dan komunikasi) dan evaluasi.

“Kondisi tersebut antara lain disebabkan oleh faktor kepala sekolah yang kurang membaca, majalah dan jurnal; kurang mengikuti perkembangan; jarang melakukan diskusi ilmiah; dan jarang mengikuti seminar yang berhubungan dengan pendidikan dan profesinya “.⁵

Untuk menghadapi tantangan profesionalitas, guru perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, guru harus melakukan pembaharuan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus. Disamping itu, guru masa depan harus mampu melakukan penelitian guna mendukung efektivitas pengajaran yang dilaksanakannya, sehingga dengan dukungan hasil penelitian guru tidak terjebak pada praktek pengajaran yang menurut asumsi mereka sudah efektif, namun kenyataannya justru mematikan kreativitas para peserta didiknya. Begitu juga, dengan dukungan hasil penelitian yang mutakhir memungkinkan guru untuk melakukan pengajaran yang bervariasi dari tahun ke tahun,

⁵ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, ...hal 73 – 74

disesuaikan dengan konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berlangsung. Banyak alasan yang mendasari mengapa profesionalisme guru itu perlu ditingkatkan, karena ini berhubungan langsung dengan upaya peningkatan mutu pendidikan.⁶

Banyak guru melakukan inovasi namun mereka kurang melakukan penilaian akan efektifitas dari inovasi tersebut. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru perlu terus ditingkatkan agar dalam menghadapi dan menerapkan inovasi dapat mengkajinya secara matang.⁷

Apabila diinginkan suatu hasil pendidikan yang berkualitas maka semua komponen yang terkait dengan pendidikan tersebut juga harus ditingkatkan salah satunya yaitu guru. Pentingnya peningkatan kemampuan profesional guru dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang, baik dari tinjauan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kepuasan dan moral kerja, keselamatan kerja, maupun peningkatan profesionalisme guru sangat dipentingkan dalam rangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, berbagai metode dan media baru dalam pembelajaran telah berhasil dikembangkan. Demikian pula halnya dengan pengembangan materi dalam rangka pencapaian target kurikulum harus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semua itu harus dikuasai oleh guru dan kepala sekolah, sehingga mampu mengembangkan pembelajaran yang dapat membawa anak didik menjadi lulusan yang berkualitas tinggi. Dalam rangka itu, peningkatan profesional guru perlu

⁶ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, ... hal.92

⁷ Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), cet. 2, hal. 349

dilakukan secara kontinu seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan. Suatu contoh, disaat ini banyak guru yang menggunakan media LCD dalam kegiatan belajar mengajar, apabila guru tersebut tidak menguasai teknologi maka ia akan tertinggal oleh guru-guru yang memang menguasai IPTEK, ia hanya menulis di papan kemudian para siswa mencatat.

Selain itu, di era seperti ini banyak informasi-informasi yang disajikan lewat internet. Apabila guru gagap teknologi maka ia akan ketinggalan informasi yang seharusnya wajib ia ketahui. Ditinjau dari kepuasan dan moral kerja. Sebenarnya peningkatan kemampuan profesional guru merupakan hak setiap guru. Artinya, setiap pegawai berhak mendapat pembinaan secara kontinu, apakah dalam bentuk supervisi, studi banding, tugas belajar, maupun dalam bentuk lainnya. Pemenuhan hak tersebut, bilamana dilakukan dengan sebaik-baiknya, guru tidak hanya semakin mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, melainkan juga semakin puas, memiliki moral atau semangat kerja yang tinggi, dan disiplin. Ditinjau dari keselamatan kerja.⁸

Banyak aktivitas pembelajaran di sekolah yang bilamana tidak dirancang dan dilakukan secara hati-hati oleh guru mengandung risiko yang tidak kecil. Aktivitas pembelajaran yang mengandung risiko tersebut banyak ditemukan pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam, khususnya pada pokok-pokok bahasan yang dalam proses pembelajarannya menuntut keaktifan siswa dan atau guru untuk melakukan praktek dengan menggunakan bahan-bahan kimia. Bilamana pembelajarannya tidak dirancang dan dilaksanakan secara profesional, tidak

⁸ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional; dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004), Cet. IV, hal.67

menutup kemungkinan terjadi adanya kecelakaan-kecelakaan tertentu, seperti peledakan bahan kimia, tersentuh jaringan listrik, dan sebagainya. Dalam rangka mengurangi terjadinya berbagai kecelakaan atau menjamin keselamatan kerja, pembinaan terhadap guru perlu dilakukan secara kontinu. Selain itu, jika ditinjau dari aspek peningkatan kemampuan profesional guru sangat dipentingkan dalam rangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah.

Sebagaimana ditegaskan bahwa salah satu ciri implementasi manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah adalah kemandirian dari seluruh stakeholder sekolah, salah satunya dari guru. Kemandirian guru akan tumbuh bilamana ada peningkatan kemampuan profesional kepada dirinya. Jadi, dari uraian di atas sudah jelas bahwa peningkatan profesionalisme guru memang sangat penting, baik ditinjau dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kepuasan dan moral kerja, keselamatan kerja dalam rangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Berdasarkan pengamatan di lapangan selama ini, di Madrasah Aliyah Laboratorium UINSU Medan.

Guru belum mengoptimalkan rencana program pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar, kurangnya evaluasi guru terkait pembelajaran yang telah disampaikan, penempatan dan pembagian tugas guru yang tidak sesuai dengan bidangnya, disamping itu pula kurangnya pengawasan dari kepala sekolah sebagai manajer terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh guru. Untuk menjadikan lembaga pendidikan yang berkualitas diperlukan sumber daya manusia yang bermutu pula, dalam hal ini yaitu tenaga pendidik yang bermutu dan berkompetensi tinggi sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing.

Disamping itu pula pada proses kegiatan pembelajaran masih banyak guru yang kurang mengoptimalkan alat-lat peraga dalam mengajar, ini terbukti dengan masih ada guru yang menyampaikan pembelajarannya dengan metode ceramah, kurang mengoptimalkan LCD proyektor dan alat-alat peraga lainnya, seperti peta, globe peta arah perputaran angin dan lain sebagainya. Oleh karena itu, apabila penulis perhatikan terkait dengan latar belakang permasalahan tersebut penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait permasalahan tersebut dengan judul **“Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MAL UINSU”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah/variabel terkait dengan Kinerja guru, yaitu:

1. Masih ditemukannya teori belajar yang kurang baik.
2. Kurang optimalnya kompetensi kepala sekolah.
3. Masih ditemukan kinerja guru yang kurang baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diketahui banyak variabel yang diduga kuat mempengaruhi profesionalitas guru. Mengingat keterbatasan peneliti dalam hal biaya, tenaga, waktu dan kemampuan akademik, maka penelitian ini dibatasi pada kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka masalah yang dijadikan hal pokok dalam penelitian ini adalah :

Apakah terdapat hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di MA Lab UINSU?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kompetensi manajerial Kepala sekolah dengan kinerja guru di MA Lab UINSU.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis maupun praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dan dapat dijadikan sebagaia acuan di bidang ilmu pendidikan khususnya manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan kinerja Guru.

- Bagi Guru

Sebagai masukan dan acuan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya di MAL UINSU Medan.

- Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan peneliti tentang Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kompetensi Manajerial.

a. Kompetensi

Dalam lingkungan human resources, “kompetensi” merupakan salah satu kata yang sering disebut. Berikut ini beberapa pengertian dari kompetensi.

1. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja.
3. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang lama.
4. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan di tempat kerja.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. mcAshan, dikutip mulyasa,

“mengemukakan kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya”.⁹

Menurut beberapa para Ahli pengertian kompetensi sebagai berikut :

1. Menurut Spencer and Spencer

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion – referenced effective and or superior performance in a job or situation). Underlying Characteristics mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Causally Related memiliki arti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Criterion Referenced mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

2. Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003

Pengertian kompetensi menurut Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan

⁹ Mulyasa, *manajemen & kepemimpinan kepala sekolah*, bumi aksara, Jakarta, 2011, Hal 121

sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

3. Wibowo

Pengertian kompetensi menurut Wibowo adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b. Manajerial

Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar. Pelaku ilmu disebut dengan manajer. Seorang manajer haruslah menguasai ilmu manajerial dengan baik. Pada dasarnya, semua orang adalah seorang manajer, setidaknya manajer bagi diri pribadi, atau Anda saat ini bekerja sebagai seorang manajer dimana Anda bertanggung jawab terhadap sekelompok orang yang mungkin tidak Anda pilih, tidak Anda sukai, tidak memiliki kesamaan, dan mungkin tidak begitu menyukai Anda.¹⁰

Lantas bagaimana cara sukses manajerial? Kuncinya adalah mengetahui aturan-aturan apa saja yang pasti menuntun saya, Anda, dan kita semua dalam meraih kesuksesan hidup. Aturan-aturan ini mencakup bagaimana Anda berhubungan dengan orang dan bagaimana Anda melakukan sendiri.

Definisi manajer menurut Havard Business School adalah orang yang “mendapatkan hasil melalui orang lain”. Lain lagi menurut konsultan Peter

¹⁰ Kompri, 2017, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, Kencana, Jakarta. Hal.55

Drucker, manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan dan mengawasi. Sedangkan Australian Institute of Management, mendefinisikan sebagai orang yang “merencanakan, memimpin, mengordinasi, mendelegasikan, mengontrol, mengevaluasi, dan menganggarkan dalam rangka mencapai hasil”.

Ahmad Susanto menyebutkan bahwa manajerial yang sukses menampilkan hal berikut : (1) Manajemen harus mampu mengkritisi diri sendiri, mampu mengakui, menerima, serta belajar dari kesalahan masa lalu, (2) Mendorong konfrontasi yang terbuka maupun konstruktif dan dipandang sebagai sebuah metode pemecahan masalah (3) Keputusan dengan konsensus, keputusan bersama yang dibuat harus didukung sepenuhnya, posisi dalam organisasi tidak menjamin kualitas ide (4) manajemen yang terbuka dan berlaku sesuai dengan etika dengan mengatakan hal yang sebenarnya dan memberikan perlakuan yang sama bagi setiap karyawannya (5) percaya pada prinsip kerja keras, dimana produktifitas yang tinggi adalah sesuatu yang dibanggakan, memiliki komitmen jangka panjang, jika terjadi masalah dengan karir pengunduran diri lebih baik daripada pemberhentian.¹¹

Apapun definisinya, semua merujuk pada satu pengertian yaitu mengolah kepemimpinan. Templar dalam bukunya membagi menjadi dua bab aturan penting yaitu aturan managerial pengelolaan tim dan aturan manajerial diri pribadi. Dengan disimpulkan bahwa manajerial adalah mengelola Kepemimpinan artinya Manajerial juga disebut Manajemen. Pengertian manajemen sendiri sebagai berikut :

¹¹ Ahmad Susanto, *manajemen peningkatan kinerja guru*, kencana, Jakarta, 2016, Hal 72

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹²

Tafsir firman Allah *ta'ala* dalam surah Ali 'Imran ayat ke-28 :

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ
تُقَاتَةً وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

“Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali Karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. dan Hanya kepada Allah kembali (mu). Katakanlah: "Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”¹³

Kata Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet, misalnya, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang

¹² James A.F Stoner, *Management Prentice/ Hall International, Inc.*, Englewood Cliffs, New York, 1982, Hal 167

¹³ QS. AL-Imran : 28

lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, beberapa ahli menyimpulkan bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien.

Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal; dalam berbagai bidang seperti industri, pendidikan, kesehatan, bisnis, finansial dan sebagainya. Dengan kata lain efektif menyangkut tujuan dan efisien menyangkut cara dan lamanya suatu proses mencapai tujuan tersebut.

Manajemen atau pengelolaan dapat berarti macam-macam tergantung kepada siapa yang membicarakannya. Istilah manajemen sendiri berasal dari “manage” yang padanan dalam bahasa Indonesia adalah kelola. Pengertian umum dari manajemen adalah proses mencapai hasil dengan mendayagunakan sumber daya yang tersedia secara produktif.

Menurut Sondang P Siagian dalam buku Daryanto Manajemen adalah kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui orang lain, manajemen pendidikan dimaknai sebagai aktifitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan sumber-sumber daya pendidikan disini adalah ketenagaan, dana, sarana dan prasarana termasuk informasi. Dengan demikian maka kemampuan seorang manajer dalam

menjalankan tugas manajerial adalah memadukan sumber daya tersebut . Dalam definisi ini tentu saja meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sebagai fungsi manajemen. Bagaimana sumberdaya direncanakan, diorganisasikan, diarahkan, dan dikendalikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi inilah pertanyaan yang harus dijawab dalam tugas manajerial.¹⁴

Sedangkan Malayu.S.P.Hasibuan mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. manajemen pendidikan sebagai upaya seseorang untuk mengarahkan, dan memberi kesempatan kepada orang lain untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan menerima pertanggungjawaban pribadi untuk mencapai pengukuran hasil yang ditetapkan. Dalam kontek ini selain ditekankan pada pencapaian fungsi-fungsi manajemen dan hasil yang dapat diukur dengan jelas, oleh karena itu tujuan harus dirumuskan dengan jelas dalam suatu ukurfan yang dapat dihitung sehingga jelas perbandingannya anantara perencanaan dengan hasil yang dicapai atas dasar perencanaan. Dengan kata lain manajemen membutuhkan suatu standar sebagai ukuran keberhasilan.¹⁵

c. Kompetensi Manajerial

kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan

¹⁴ Daryanto, *administrasi & manajemen sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013, Hal 40

¹⁵ Ibid. Hal 40

lingkungan belajar yang efektif, efisien. Seorang kepala sekolah sangat penting memiliki pengetahuan kekepala sekolahan sebab implementasi tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tidak cukup mengandalkan aksi-aksi praktis dan fragmentasi, melainkan berbasis pada pengetahuan bidang manajemen dan kepemimpinan yang cerdas. Hakikat pengetahuan adalah segenap apa yang kepala sekolah ketahui tentang sesuatu obyek tertentu. Pengetahuan itu sendiri merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung turut memperkaya kehidupan kepala sekolah.¹⁶

Menurut Depdiknas, 2007 Dalam buku Alben Ambarita konteks manajerial sekolah maka seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi Manajerial sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayaagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran anak didik.
- f. Mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal.

¹⁶ Suhardiman Budi, *studi pengembangan kepala sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2012, Hal 104

- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- n. Mengelola system informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta melaksanakan tindak lanjutnya.¹⁷

Merujuk ada lima ranah pengetahuan yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu pengetahuan praktis, intelektual, small talk, pengetahuan spiritual dan

¹⁷ Ambarita Alben, *kepemimpinan kepala sekolah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015, Hal 93-95

pengetahuan yang tidak diketahui. Penguasaan pengetahuan ini sangat esensial dalam implementasi manajemen di sekolah. Penelitian Hunter menyimpulkan bahwa pengetahuan akan pekerjaan mempunyai korelasi yang tinggi terhadap prestasi kerja dan kemampuan kerja memiliki korelasi yang tinggi terhadap prestasi kerja. Pentingnya manajemen kepala sekolah menurut Sudarwin Danim dan Suparno dikarenakan pelaksanaan manajemen sekolah baik yang konvensional maupun yang menggunakan pendekatan berbasis sekolah, akan dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang secara fungsional mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

Kepala sekolah dituntut mampu mensinergikan seluruh komponen dan potensi sekolah dan lingkungan sekitar agar tercipta kerjasama untuk memajukan sekolah. Istilah kekepala sekolahan bermakna segala seluk beluk yang berkaitan dengan tugas kepala sekolah. Perilaku kepala sekolah tercermin dari kristalisasi interaksi antara fungsi organik manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi) dengan fungsi substantif, yaitu akademik, ketenagaan, keuangan, fasilitas, kehumasan, pelayanan kusus, dan sebagainya. Fungsi organik manajemen merupakan roda gigi dalam menjalankan fungsi substansi. Interaksi sinergis keduanya melahirkan sosok perilaku kepala sekolah ideal, yaitu mampu membawa organisasi sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh karena itu dibutuhkan kepala sekolah untuk merencanakan dan mengelola sumber daya potensial yang ada di sekolah dalam

mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kewenangan dan memikul tanggung jawab mengelola program sekolah untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Maju atau mundurnya suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁸

Dengan perkembangan pendidikan yang semakin pesat pada level sekolah, sudah jelas bahwa kepala sekolah yang sedang mengelola sekolah dituntut agar dapat memperluas, memperbaharui dan memperdalam pengetahuan serta kompetensi kepala sekolah dalam memimpin sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dengan baik. Dalam praktik di sekolah, kepala sekolah adalah guru senior yang dipandang memiliki kualifikasi menduduki jabatan itu. Belum pernah ada orang yang bukan guru diangkat menjadi kepala sekolah.

Biasanya guru yang dipandang baik dan cakap sebagai guru diangkat menjadi kepala sekolah. Dalam kenyataan, Banyak yang tadinya berkinerja sangat bagus sebagai guru, menjadi tumpul setelah menjadi kepala sekolah.

Seperti diungkapkan Supriadi dalam E. Mulyasa bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas

¹⁸ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011 hal.164

manajemen pendidikan secara mikro yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah..¹⁹

Oleh karenanya kepala sekolah harus mempunyai kompetensi untuk bisa mengelola potensi sumber daya yang ada di sekolah. Karena pada hakikatnya kepala sekolah lah yang akan bertanggung jawab atas mundur dan majunya sekolah. Dengan alasan itulah kepala sekolah harus mempunyai komitmen dan berusaha keras untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Dengan demikian tanggung jawab kepala sekolah sebegitu besarnya untuk semua lingkup sekolah yang mencakup guru, staf dan tenaga kependidikan lainnya. Sehingga kepala sekolah yang dilantik menjadi kepala sekolah harus benar-benar memiliki kompetensi yang maksimal dalam mengelola sekolah. Oleh karena itu akan dibahas pengertian kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah. Menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia* WJS. Purwadarminta dalam Moch. Uzer Usman, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan.²⁰

Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna sebagaimana yang dikemukakan berikut. “*Descriptive of qualitative nature or teacher behavior appears to be entirely meaningful* (Broke and Stone, 1975). Kompetensi

¹⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007, hal. 25

²⁰ Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2011, cet. 25, hal. 14

merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti”.

*“Competency as a rational performance wich satisfactorily meets the objective for a desired condition (Charles E. Jhonson, 1974). Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan”*²¹

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa orang yang mempunyai kompetensi adalah orang yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu agar kompetensi tersebut bisa dimiliki, cara memilikinya bisa melalui pendidikan dan pelatihan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan.

Disamping itu pula, Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini dikenal dengan Manajemen Mutu Terpadu (MMT), yang telah lebih populer dalam dunia bisnis dan industry dengan istilah *Total Quality Management (TQM)*. Strategi ini merupakan usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualitas layanan, sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan dalam hal ini peserta didik, orang tua peserta didik, pemakai lulusan, guru, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas; yakni layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*reliability*), mampu menjamin kualitas

²¹ Ibid, hal 16

pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), member perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*responsiveness*).²²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Selain sebagai pemimpin (*leader*), kepala sekolah berperan sebagai manajer, yang kegiatannya disebut manajemen. Manajemen merupakan kegiatan yang lebih luas dari kepemimpinan (*leadership*), karena dalam kegiatan manajemen ini meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan. Suatu sekolah sangat bergantung pada fungsi kepala sekolah sebagai pengelola dan perencana juga pengendali kegiatan yang dilaksanakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu sekolah.

Kemajuan suatu sekolah tidak terlepas dari kompetensi manajerial yang dimainkan dan dimiliki oleh kepala sekolah. Semegah apapun dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu sekolah kalau tidak dikelola dan ditangani oleh kepala sekolah beserta dengan aparat birokrasi sekolah yang bersangkutan, maka itu akan sia-sia. Kepala sekolah adalah manajer pendidikan

²² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011 hal.26

dan ujung tombak utama dalam mengelola pendidikan di level sekolah. Karena pada hakikatnya manajemen merupakan proses manajerial atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen di sekolah dilakukan oleh kepala sekolah selaku manajer pendidikan. *ibid*²³

Maka dari itu, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepala sekolah, sebagai berikut :

1. keahlian kepemimpinan (leadership)

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang teguh, memegang prinsip dan tidak mudah menyerah.

Potensi tersebut ada pada setiap orang tergantung pada kemampuan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Seseorang yang mampu mengembangkan potensi tersebut akan muncul kewibawaannya saat memimpin, sehingga kaya-katanya didengar dan arahan nya diikuti oleh orang lain.

2. Keahlian mendidik (edukatif)

Idealnya, kepala sekolah berasal dari guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan dan atau pekerjaan sebagai mengajar atau pendidik. Pengalaman tersebut memungkinkan kepala sekolah menghayati peran, fungsi, dan tugas-tugas pendidik. Dengan begitu, dia dapat membimbing dan mengarahkan guru dan siswa dalam konteks mendidik.

²³ *Ibid*, Hal 30

Itulah sebabnya, seorang kepala sekolah diuntut mampu berperan sebagai pendidik.²⁴

3. Keahlian manajemen

Proses pembelajaran disekolah dibatasi oleh waktu, tenaga, sarana, dan biaya, padahal wali murid sebagai konsumen memiliki tuntutan yang harus dipenuhi melalui proses tersebut. Karena itulah, kepala sekolah dituntut mampu berperan sebagai manajer. Yaitu pengelola seluruh program, asset, tenaga, dan keuangan sekolah agar mampu mengantarkan pada target-target kerja secara efektif.

4. Keahlian administrasi

Administrasi merupakan roh kerja dalam organisasi modern. Bahkan saat ini diyakin bahwa kualitas administrasi mencerminkan kualitas kerja seseorang. Melalui administrasi yang baik, kepala sekolah mampu memonitor keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kinerja, keuntungan, dan kerugian.

5. Sebagai seorang manajer

Kepala sekolah dituntut menguasai administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran. Atas data-data administrasi itulah kepala sekolah mengambil sikap dan kebijakan sekolah. Sebagai manajer pelaksana, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan atau control (supervise) terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya. Sebagai supervisor kepala sekolah dengan sendirinya mutlak harus melakukan tugas-tugas supervisi.

²⁴ Ambarita Alben, *kepemimpinan kepala sekolah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015, Hal 93-95

6. Keahlian Motivasi

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Oleh karena itu kepala sekolah diharuskan memiliki kemampuan manajerial yang baik dalam memimpin sekolah. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.²⁵

Menurut *Harold Koontz dan Cyril O'Donnel* menyatakan “*management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct, and control the activities other people..* (Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian)”²⁶

Berdasarkan definisi manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang bekerjasama dengan orang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

²⁵ Ibid, hal 95

²⁶ Daryanto, *administrasi & manajemen sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013, Hal 40

Dalam dunia pendidikan, manajemen dikenal dengan sebutan manajemen pendidikan, Menurut Engkoswara mengemukakan bahwa, manajemen pendidikan dalam arti seluas-luasnya adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.²⁷

Manajemen pendidikan juga merupakan sekumpulan fungsi untuk menjamin efisiensi dan efektifitas pelayanan pendidikan, melalui perencanaan, pengambilan keputusan, perilaku kepemimpinan, penyiapan alokasi sumber daya, stimulus dan koordinasi personil, penciptaan iklim organisasi yang kondusif, serta penentuan pengembangan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat di masa depan. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial adalah kemampuan dan pemahaman kepala sekolah dalam hal pengelolaan sekolah.²⁸

Sedangkan kepala sekolah adalah manajer pendidikan profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai manajer pendidikan profesional berupa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) untuk melakukan suatu

²⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, Hal 8

²⁸ Ibid, Hal 10

pekerjaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara profesional serta bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Menurut pendapat peneliti, Kompetensi manajerial adalah “kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”, dan pengertian Manajemen adalah “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Secara terminologi, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat terkait dengan kemampuan kerja atau kompetensi kerja serta prestasi yang diraih atau dibuktikan. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi yang baik dan dapat diperlihatkan atau dibuktikan.²⁹

²⁹Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm.163.

Brown and Lent Kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Kemudian Armstrong menjelaskan, bahwa kinerja (*performance*) berarti perilaku dan hasil. Perilaku gambaran dari orang yang melakukan dan memidahkan penampilan kerjanya dari abstrak kepada tindakan.³⁰

Kinerja Menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi 4 yaitu:

- (1) kinerja individu menggambarkan pelaksanaan tugas seseorang sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusinya.
- (2) kinerja kelompok menggambarkan pelaksanaan kegiatan pokok suatu kelompok sehingga mencapai hasil yang ditetapkan oleh institusi.
- (3) kinerja institusi berkenaan dengan pelaksanaan semua kegiatan pokok suatu institusi sehingga mencapai misi atau visi institusi.
- (4) kinerja program/kebijakan berkenaan dengan pelaksanaan kegiatan dalam program atau kebijakan yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan program atau kebijakan tersebut³¹

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan beragam yang terlaksana dengan motivasi, kemampuan adalah produk dari sifat (sifat dan kemampuan mental seseorang yang mendorong pekerjaan) dengan terlaksana dengan latihan dan sumber daya manusia.

³⁰Richard, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga 1985) hlm. 7.

³¹Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung::Refika Aditama 2005), hlm 23

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dari suatu organisasi dikelompokkan menjadi 3, yaitu: kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal³².

- a. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian dari bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Selain itu untuk menilai kinerja guru juga bisa dilihat dari 4 kompetensi yang dimilikinya, yaitu:

- a. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan beribawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

³²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm 70.

b. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi:

- 1) .pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) .pemahaman tentang peserta didik.
- 3). pengembangan kurikulum/silabus,
- 4) .perancangan pembelajaran,
- 5) .pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,
- 6) .pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

c. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan.

d. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk:

- 1)berkomunikasi lisan dan tulisan,
- 2)menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional,
- 3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik,
- 4) bergaul secara santun dengan masyarakat³³.

Guru sebagai orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik sangat diharapkan agar terus melakukan peningkatan kompetensinya. Kompetensi seorang guru juga merupakan faktor penting yang turut menentukan

³³ Jejen Mushaf, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta: Kencana, 2011) Hlm. 31-54.

mutu kerjanya. Kinerja guru merupakan implementasi dari empat kompetensi dasar yang harus dimilikinya.

Sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”³⁴.

Menurut M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata *اعملوا* diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain atau masyarakat umum. *ي* الله فسير, yang artinya maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu. Dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan kepada Allah melalui kematian *والشهادة* *الى عالم الغيب*, artinya, yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.³⁵

³⁴ QS. At-Taubah:105

³⁵ M.Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, (Jakarta: Lentera Hati, 2006), jil V, hlm.711.

Penjelasan ayat diatas bermakna bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. Meningkatnya kinerja pada diri guru sangat berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah/madrasah memberikan perhatian yang penuh terhadap setiap guru.

b. Model- model Kinerja guru

Sedikitnya terdapat tiga model dalam melaksanakan tugas guru, sebagai pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, di antaranya adalah model Rob Norris, Model Oregan, dan Model Stanfrord ,Ketiga modal tersebut secara populer dikenal dengan sebutan *Stanfrord Teacher Of Appraisal Competence*, disingkat dengan STAC. Ketiga model tersebut dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut:³⁶

1) Model Rob Norris

Model Rob Norris menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen kompetensi mengajar yang harus dimiliki oleh seseorang guru meliputi :

- a) Kualitas-kualitas personal dan propesional.
- b) Persiapan mengajar
- c) Perumusan tujuan mengajar
- d) Penampilan guru dalam mengajar didalam kelas
- e) Penampilan siswa.

³⁶ Ahmad Susanto ,*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta:Prenadamedia Grop,2016) hal.72

f) Evaluasi.

2) Model Oregan

Model Oregan mengelompokkan kompetensi atau kemampuan mengajar guru ke dalam lima kelompok yaitu:

- a) Perencanaan dan persiapan belajar
- b) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar
- c) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar.
- d) Kemampuan hubungan personal
- e) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab professional.

3) Model Stanfrord

Model Stanfrord membagi kemampuan mengajar guru di kelas dalam komponen- komponen sebagai berikut.³⁷

- a) Komponen tujuan
- b) Komponen guru mengajar
- c) Komponen evaluasi

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru sesuatu hal yang sangat di perlukan dalam dunia pendidikan dikarekanan patokan dalam sebuah kinerja guru adalah kualitas yang dihasilkan oleh seorang guru dengan adanya kualitas dan kuantitas kinerja maka akan tercapai sebuah efektifitas, dalam sebuah pendidikan yang sangat perlu di perhatikan adalah sebuah kinerja karna jika

³⁷ Ibid 73

sebuah kinerja bagus maka pendidikan dalam sebuah sekolah akan bagus juga, penilaian kinerja guru juga memiliki sebuah tolak ukur/standar tertentu, kinerja guru disini adalah sebuah kemampuan yang menghasilkan sebuah kohesivitas yang baik dan mencapai sebuah efektivitas. Dan sebuah pendidikan tidak akan terlepas dari sebuah kinerja guru.

c. **Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Banyak faktor yang memengaruhinya terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan dengan hidup seseorang guru, factor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya, Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang di anutnya. Tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentuk suatu kerja.

Selanjutnya, faktor eksternal kinerja guru, menurut M. Arifin dalam buku Muhaimin mengidentifikasikan kedalam beberapa hal,di antaranya adalah :³⁸

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pemimpin dan bawahan.

³⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*,(Jakarta:Prenadamedia Grop 2016), hal73

- c. Sikap dan jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pemimpin terwujud dalam kenyataan.
- d. Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- e. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.

Penjelasan di atas adalah faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam sebuah kinerja faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal disini adalah faktor dari luar pendidikan yang sangat berpengaruh dalam kinerja guru, misalnya lingkungan pendidikan atau suasana kerja akan mempengaruhi kinerja guru sebab jika kita nyaman pada lingkungan dimana kita bekerja maka kualitas kinerja kita akan bagus dan faktor internalnya disini yaitu sebuah kepercayaan karna kepercayaan adalah hal yang penting dalam dunia pendidikan untuk menghasilkan sebuah hubungan yang harmonis oleh sesama guru.

d. **Indikator Kinerja**

Pengertian Indikator kinerja atau disebut *performance indicator* , ada yang mendefinisikan bahwa :

- 1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan,
- 2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya,

- 3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi,
- 4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi atau suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.³⁹

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan makna. pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung.⁴⁰

Penjelasan di atas mengenai indikator kinerja yaitu sebuah alat ukur yang digunakan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, indikator kinerja disini sangat berpengaruh pada kinerja guru sebab indikator kinerja sering disamakan ukuran kinerja sebab indikator kinerja merupakan patokan dalam kinerja guru karna adanya indikator kinerja maka akan melihat sebuah tingkat kinerja guru yang dicapai.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan

³⁹Moeheriono, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Jakarta : Raja wali 2014) hlm. 108.

⁴⁰ Ibid hal .109

secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan.

Indikator jabatan fungsional kinerja guru sesuai dengan rincian kegiatan yang terdapat pada SK Menpan N0.84/1993, dilakukan dengan memfokuskan pada unsur kegiatan berikut.⁴¹

a. Pendidikan

Pendidikan adalah keahlian dasar yang akan mendukung kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya, artinya tinggi rendahnya motivasi seseorang guru akan terlihat dari upaya yang dilakukan dalam mengembangkan pendidikannya.

b. Pengembangan Profesi

Seorang guru yang memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya senantiasa akan berusaha meningkatkan atau mengembangkan kebutuhan akan kemampuan profesionalnya guna mengimbangi tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Upaya-upaya yang dilakukan guru dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan yang diikutinya, seperti kegiatan karya tulis/ karya ilmiah dalam bidang pendidikan. Membuat alat-alat peraga sederhana untuk proses pembelajaran, dan mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

c. Kegiatan Penunjang Proses Pembelajaran dan Bimbingan

⁴¹Rusman.*Model-model Pembelajaran*, (Jakarta : Raja Wali 2011). Ha.193

Kegiatan penunjang disini adalah kegiatan yang menggambarkan upaya guru dalam menambah wawasan dan pengalaman sebagai kebutuhan yang akan menunjang kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

Penjelasan diatas yaitu penilaian kinerja dalam sebuah penilaian kinerja dilihat dari sebuah kerja guru yang menghasilkan kinerja guru penilai kinerja disini sangat berpengaruh pada pencapaian sebuah efektivitas kinerja guru sebab kita dapat menilai sebuah kinerja yang dihasilkan oleh sebuah guru, kegiatan kinerja disini adlah memperoleh dan menganalisis hasil secara berkesinambungan dan menjadi tolak ukur untuk mengambil sebuah keputusan dalam dunia pendidikan.

B. Kerangka Berfikir

Salah satu kunci untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah keberhasilan dalam pembangunan pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat penting sebagai ujung tombak terdepan dalam pelaksanaan pembangunan tersebut, karena seorang guru lah calon-calon tenaga pembangunan yang terampil dan berkualitas akan bermunculan. Oleh karena tugas dan peran guru yang sangat penting itulah, guru di tuntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas. Dengan demikian guru harus profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Guru yang berkualitas akan menghasilkan output yang bermutu dan berkualitas dengan demikian itu semua dapat dikatakan berhasil apabila di dorong oleh peran kepala sekolah yang telah memotivasi guru untuk mampu meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika peran kepala sekolah tidak berjalan

dengan efektif. Maka semangat kerja guru menurun dan kualitas kerjanya pun akan menjadi rendah.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori, kerangka berfikir dan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

Ha : Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di MAL UINsu Medan.

Ho : Tidak terdapat hubungan yang positif antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru MAL UINsu Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan saya lakukan di Madrasah Aliyah Laboratorium Uinsu (MAL UINSU) yang beralamat di jalan Wiliam Iskandar pasar V Medan estate, Atau tepatnya berada di kampus 2 UINSU Medan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan adalah dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴² Dengan demikian penelitian kuantitatif lebih menekankan pada indeks-indeks dan pengukuran empiris. Peneliti kuantitatif merasa “mengetahui apa yang tidak diketahui” sehingga desain yang dikembangkannya selalu merupakan rencana kegiatan yang bersifat apriori dan definitif.⁴³

Dalam penelitian ini penulis bermaksud mendeskripsikan keadaan atau fenomena sebenarnya tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Laboratorium UINSU dengan mengadakan observasi atau pengamatan lapangan untuk memperoleh data dan informasi

⁴² Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*, (Bandung : CV Alfabeta, 2013), cet. I, hal. 23

⁴³ S. Margono, *Meetodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), cet. 8, hal.35

selengkap mungkin yang berkaitan dengan objek penelitian. Hal tersebut akan dilakukan dengan teknik-teknik yang telah ditentukan dalam metode penelitian kuantitatif.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

a. *Populasi*

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁴ Menurut S. Margono, Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.⁴⁵ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Kepala Sekolah dan tenaga pendidik. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 guru di MAL Uinsu yang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2018.

b. *Sampel*

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁴⁶ Menurut penulis, untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table *Krejcei Morgan* berdasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel

⁴⁴ Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi....*, hal. 62

⁴⁵ S. Margono, *Meetodologi Penelitian Pendidikan....*, hal.118

⁴⁶ Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi....*, hal.63

yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam tabel yang dikembangkan oleh *Krejcie* dengan populasi sebesar 33 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 30 orang.⁴⁷

Adapun rumus penentu ukuran sampel NEA:

$$n = \frac{\chi^2 . N . P(1 - P)}{(N - 1) . d^2 + \chi^2 . P(1 - P)}$$

Keterangan:

s=ukuransampel

N=ukuranpopulasi

X^2 = nilai Chi kuadrat untuk 1 derajat kebebasan dengan tingkat confidence (1,96 x1,96=3,841)

P = proporsi populasi (diasumsikan 0,5 agar dapat memaksimalkan ukuran sampel

d = galat pendugaan/tingkat akurasi (0,05)

Jika dikalkulasikan menjadi:

$$n = \frac{\chi^2 . N . P(1 - P)}{(N - 1) . d^2 + \chi^2 . P(1 - P)}$$

$$n = \frac{3,841 \times N(0,5 \times 0,5)}{(N - 1)0,05^2 + 3,841(0,5 \times 0,5)}$$

$$n = \frac{3,841 \times N(0,25)}{(N - 1)0,0025 + 3,841(0,25)}$$

⁴⁷ Indra Jaya, *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung : CitaPustaka Media Perintis,2010) hal. 28.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{=3,841 \times 33 (0,25)}{(33-1) 0,0025 + 3,841 (0,25)} \\
 &= \frac{=3,841 \times 8,25}{(32) 0,0025 + 0,960} \\
 &= \frac{=31,668}{0,08 + 0,960} \\
 &= 30,46
 \end{aligned}$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 guru

D. Definisi Operasional

1. Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X)

Secara operasional yang dimaksud dengan kompetensi manajerial kepala sekolah adalah skor yang diperoleh dari responden setelah mengisi angket yang berkaitan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah. Adapun indikatornya ialah: (1) Melakukan Perencanaan; (2) Melakukan pengorganisasian; (3) Melakukan pengelolaan ; (4) Mengevaluasi

2. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru adalah tingkat ketepatan guru dalam mengelola proses pembelajaran sehingga tercapai tujuan pembelajaran secara baik dan dengan menggunakan segala sumber daya dan dana secara tepat. Adapun indikatornya adalah: (1) merencanakan pembelajaran; (2) Proses pembelajaran; (3) mengadakan evaluasi.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada

diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih MAL UINSU yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 orang sebagai sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisa validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 20. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Hasil uji validitas instrumen variabel Kohesivitas (X) diketahui validitas butirnya dari 30 butir pernyataan tidak ada yang gugur, secara lengkap tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1**Uji validitas variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X)**

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r hitung (5%)	Kriterian
P1	0,544	0,361	Valid
P2	0,774	0,361	Valid
P3	0,581	0,361	Valid
P4	0,692	0,361	Valid
P5	0,653	0,361	Valid
P6	0,723	0,361	Valid
P7	0,323	0,361	Tidak Valid
P8	0,608	0,361	Valid
P9	0,654	0,361	Valid
P10	0,321	0,361	Tidak Valid
P11	0,581	0,361	Valid
P12	0,718	0,361	Valid
P13	0,344	0,361	Tidak Valid
P14	0,730	0,361	Valid
P15	0,545	0,361	Valid

Sementara untuk variable Kinerja Guru (Y) diketahui tingkat validitasnya terangkum melalui tabel berikut:

Table 3.2**Uji validitas variabel kinerja guru (Y)**

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r hitung (5%)	Kriteria
P1	0,596	0,361	Valid
P2	0,530	0,361	Valid
P3	0,135	0,361	Tidak Valid
P4	0,556	0,361	Valid
P5	0,295	0,361	Tidak Valid
P6	0,651	0,361	Valid
P7	0,161	0,361	Tidak Valid
P8	0,423	0,361	Valid
P9	0,575	0,361	Valid
P10	0,128	0,361	Tidak Valid
P11	0,584	0,361	Valid
P12	0,379	0,361	Valid
P13	0,369	0,361	Valid
P14	0,580	0,361	Valid
P15	0,584	0,361	Valid

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas

dengan SPSS verrsi 20. Hasil pengujian reliabilitas untuk dua variabel penelitian ini (Kompetensi manajerial dengan Kinerja Guru) terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 :

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Kompetensi Manajerial (X)	0,745	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,705	Reliabel

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data berupa: angket (kuesioner).

Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴⁸ Yang menjadi objek dalam pemberian angket ini adalah guru MA Lab UINSU. Adapun keperluan dari penyebaran angket ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di MA Lab

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), cet. 15, hal. 199

UINSU. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing adalah:

1. Sebanyak 15 soal untuk variabel Kompetensi Manajerial
2. Sebanyak 15 soal untuk variabel Kinerja Guru

Pengumpulan data variabel penelitian ini adalah dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pertanyaan/peryataan dan menyebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan alternatif jawaban. Adapun jenis anget yang dipakai menggunakan skala likers (sikap) dengan 5 pilihan alternatif yaitu Selalu = (SL) skor 4 , Sering = (SR) skor 3, Jarang = (JR) skor 2, Pernah = (P) skor 1, Tidak Pernah = (TP) skor 0. Selanjutnya pemberian skor terhadap pernyataan yang ada pada angket.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun untuk kisi-kisi instrumen. Adapun skali likers (sikap) dan kisi-kisi instrumen/angket penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4

Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Selalu	4
2	Sering	3
3	Jarang	2
4	Pernah	1
5	Tidak pernah	0

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Permendiknas No.13 Tahun.2007 indikator Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 3.5

Variabel	Indikator	Jumlah Butir
Kompetensi Manajerial kepala sekolah	1.Melakukan perencanaan	1
	2. Melakukan pengorganisasian	2
	3.Melakukan pengelolaan	11
	4.Evaluasi	1

Untuk melihat instrumen penelitian secara lengkap, bisa dilihat pada daftar lampiran halaman 77.

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

Menurut Sulistyorini indikator kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 3.6

Variabel	Indikator	Jumlah butir
1.Kinerja guru	1.Perencanaan pembelajaran	6
	2.Proses pembelajaran	7
	3.Evaluasi	2

Untuk melihat instrumen penelitian secara lengkap, bisa dilihat pada daftar lampiran halaman 78.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan Pendekatan Kuantitatif. Penggunaan Pendekatan Kuantitatif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar

distribusi frekuensi serta dalam bentuk bahan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi (SD).

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskriptif data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

F = frekuensi kelas median

X = nilai tengah kelas interval

b. Median (M)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{\frac{1}{2} n - F}{f}$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

f = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b₁ = frekuensi kelas modal dikurangi kelas interval dengan kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

b₂ = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$s = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

s : Standar deviasi

\bar{x} : Rata-rata

x_i : Nilai x ke- i

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Analisis Korelasi, Uji F dan Uji T. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

3. Kategori

Dalam hasil setiap uji yang ada memiliki beberapa kategori. Untuk mengkategorikannya digunakan nilai Median, nilai maksimum dan nilai minimum dalam menilai seberapa kuat hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) sebagai berikut:

Tabel 3.7

Interval	Kategori
(58-60) di atas kelas interval	Baik
(55-57) rata-rata kelas interval	Cukup Baik
(45) di bawah kelas interval	Tidak Baik

H. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁴⁹

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu pengukur apa yang ingin diukur. Apabila peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitiannya, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Untuk itu dipergunakanlah validitas konstruk yang terangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan di uji validitasnya.

Hasil r_{hitung} dibandingkn dengan r_{tabel} , dimana untuk mencari r_{tabel} adalah mencari derajat kebebasan $df = n-2$ dengan signifikan 5% dan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji satu sisi (*one tail*). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan

⁴⁹ Suharsini, Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 145.

dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Moment Correlation Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak dalam program SPSS.⁵⁰

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan signifikan:

⁵⁰Priyanto, D. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Edisi Kesatu, 2012), hal. 101

- Jika nilai signifikan $> \alpha (0,05)$ maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ maka item dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel X kestabilan emosi dengan kinerja guru.

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpulan data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukur apa yang hendak diukur.⁵¹

Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁵²

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsisten alat ukur yang akan digunakan apabila alat ukur tersebut akurat, stabil, dan konsisten. Teknik yang digunakan adalah koefisien *alpha eronbach* dengan rumus.⁵³

⁵¹Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hal. 127.

⁵²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, 2002, hal. 178

⁵³Sugiyanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta, 2007), hal. 365.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah soal

$\sum \alpha$ = Jumlah varians butir

α = Jumlah varians total

Reliabilitas suatu instrumen dapat diterima jika memenuhi koefisien *alpha cronbach* minimal 0,06 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Madrasah

Landasan juridis pendirian Madrasah Aliyah Laboratorium UIN SU Medan ialah: Keputusan Menteri Agama Nomor. 115 Tahun 1992, tentang Laboratorium Fakultas Tarbiyah, ditindak lanjuti dengan surat Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Sumatera Utara Nomor : 05 Tahun 1994 tanggal 2 Mei tentang pendirian Madrasah Laboratorium, izin operasional dikeluarkan oleh kantor wilayah Departemen Agama dengan surat Nomor : Wb/PP.03.2/1354/1994 tanggal 9 Mei 1994. Madrasah ini didirikan pada tanggal 2 Mei 1994 dengan tujuan mendukung upaya pemerintah melaksanakan pendidikan Nasional mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara dengan landasan keimanan dan ketakwaan (IMTAK), ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) untuk manfaat yang seluas-luasnya.

**V I S I : TERWUJUDNYA MADRASAH YANG BERKUALITAS DALAM
PEMBINAAN KEISLAMAN, KEILMUAN DAN
KEINDONESIAAN**

M I S I :

1. Menyelenggarakan pendidikan Madrasah yang akan melahirkan lulusan beriman dan bertaqwa serta memiliki kemampuan kompetitif
2. Meningkatkan sikap aktif,kreatif disiplin tanggungjawab dan kerjasama
3. Melakukan pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai tenaga profesional yang menguasai aspek keilmuan keterampilan

mengajar kepribadian pedagogis serta kounikasi global yang dijiwai akhlak mulia

4. Melakukan pembinaan kemandirian dan tim work melalui berbagai aktivitas
5. Menciptakan lingkungan yang bersih indah dan tertib

b. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu :data kompetensi Manajerial (X) dan data kinerja Guru(Y) dan pengkategoriannya adalah tinggi, sedang dan rendah untuk melihat keterhubungan variabel (X) dan (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1:

Rangkuman Deskripsi Data Penelitian Statistics

		Kepsek	Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		55,90	55,80
Median		56,00	56,00
Mode		59	55(a)
Std. Deviation		3,546	2,845
Variance		12,576	8,097
Range		15	10
Minimum		45	49
Maximum		60	59
Sum		1677	1674

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data variabel Kompetensi manajerial(X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel kompetensi manajerial(X) sebesar 55,90; nilai tengah (*median*) sebesar 56; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 59, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 3,546; varians (*variance*) sebesar 12,576, sedangkan data terendah (*minimum*) 45 dan tertinggi (*maksimum*) 60, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 45 sampai 60. Secara lengkap deskripsi skor data kompetensi manajerial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2:
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kompetensi Manajerial(X)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
43 – 45	1	3,33	3,33
46 – 48	-	-	-
49 – 51	2	6,67	10
52 – 54	6	20	10
55 – 57	9	30	60
58 – 60	12	40	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

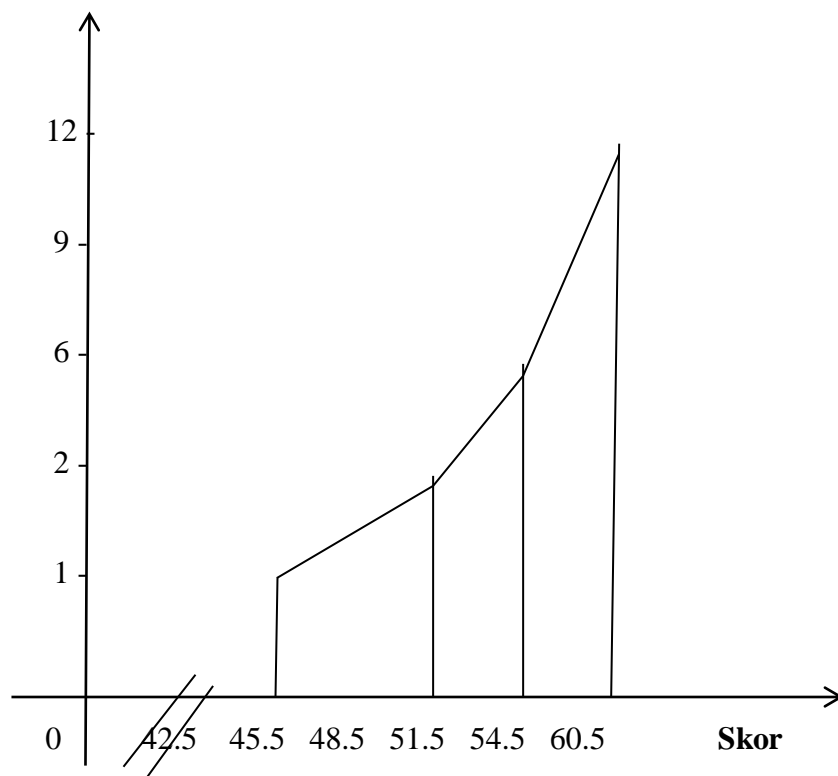
F (r) = Frekuensi relatif

$F(ka)$ = Frekuensi komulatif absolut

$F(kr)$ = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor kompetensi manajerial (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kompetensi manajerialnya berada di atas rata-rata dikategorikan baik. Berdasarkan distribusi skor data Kompetensi manajerial (X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :

Frekuensi



Gambar 4.1 :

Histogram Skor Variabel Kompetensi Manajerial(X)

Dari data pemusatan variabel kompetensi manajerial(X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel kompetensi manajerial condong ke kanan.

2. Data Variabel Kinerja Guru(Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kinerja Guru(Y) sebesar 55,80; nilai tengah (*median*) sebesar 56; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 59, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 2,845; varians (*variance*) sebesar 8,097; sedangkan data minimum 49 dan maksimum 59, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 49 sampai 59. Secara lengkap deskripsi skor data kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 :
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
48 – 49	1	3,33	3,33
50 – 51	3	10	13,33
52 – 53	1	3,	16,66
54 – 55	7	23,34	40
56 – 57	9	30	70
58 – 59	9	30	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

$F(a)$ = Frekuensi absolut

$F(r)$ = Frekuensi relatif

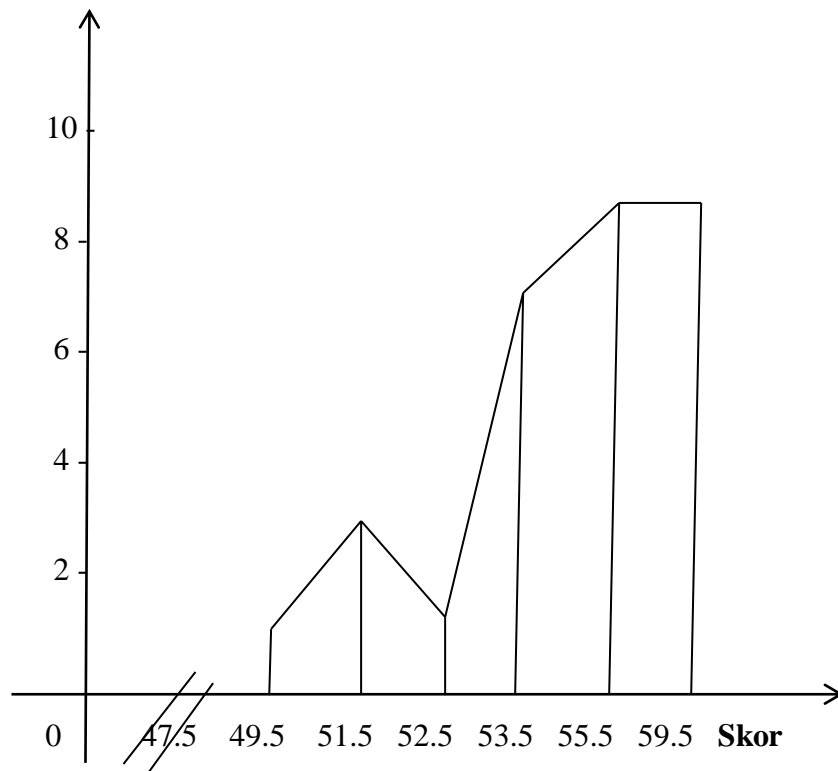
$F(ka)$ = Frekuensi komulatif absolut

$F(kr)$ = Frekuensi Komulatif relative

Tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor kinerja Guru (Y) sebanyak 5 orang (16,66 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (23,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 18 orang (60 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru berada di atas rata-rata dikategorikan baik .

Berdasarkan distribusi skor data Kinerja Guru (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut:

Frekuensi



Gambar 4.2 :
Histogram Skor Variabel Kinerja Guru(Y)

Dari data pemusatan variabel Kinerja Guru(Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai mean dan median berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai modus. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru condong ke kanan.

B. Pembahasan penelitian

a. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi. Penggunaan analisis tersebut harus

memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas, 2) Analisis Korelasi, 3) uji F test , dan 4) uji T test.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distrubusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 4.4 :

Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kompetensi Manajerial(X)	0,678	0,747	Normal
Kinerja Guru (Y)	1,037	0,233	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,747 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,233. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel.

Tabel 4.5

Correlations

		ManajerialK epsek	KinerjaGur u
Manajerial Kepsek	Pearson Correlation	1	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

Dari tabel diatas menunjukan bahwa koefisien antara variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X) Memiliki hubungan baik dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji.

3. Uji F Test

Uji f dilakukan untuk menguji secara simultan (secara bersama-sama) apakah kompetensi manajerial dan kinerja guru berhubungan positif dan signifikan di MAL UINSU Medan.

Uji F

Tabel 4.6

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.552	1	170.552	74.329	.000 ^b
	Residual	64.248	28	2.295		
	Total	234.800	29			

Nilai f tabel pada distribusi 1 28 adalah 3,35 maka berdasarkan tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai F hitung $74,329 > 3,35$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa serempak variabel kompetensi manajerial dan kinerja guru berhubungan positif dan signifikan.

4. Uji T Test

Tabel 4.7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.573	4.443		3.956	.000
	ManajerialKepsek	.684	.079	.852	8.621	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Uji t-test pada regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui besarnya hubungan secara individual variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Dimana t-tabel dihitung dengan rumus $df = n - k$, k adalah jumlah variable independen.

Berdasarkan tabel 4.7 *Coefficients* dan asumsi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa : Nilai T-hitung variabel kompetensi manajerial adalah sebesar 8,621 > nilai T tabel 3,34 ($n-k = 30-2=28$) dan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$. Karena nilai T-hitung variabel kompetensi manajerial 8,621 > nilai t tabel = 3,34 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi manajerial berhubungan secara signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 17,573 + 0,684 X$$

Dimana :

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Kompetensi manajerial

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 17,573. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,684 artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi manajerial satu point, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,684.

Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan pada tabel koefisien di atas menunjukan bahwa diperoleh t hitung sebesar 8,621 sedangkan t tabel sebesar 3,34 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < \text{nilai } \alpha = 0,05$. Karena nilai t hitung

8,621 > 3,34 dan nilai signifikan 0,000 < nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi manajerial (X) berhubungan baik terhadap kinerja guru (Y)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

Sebaran skor Kompetensi Manajerial (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kompetensi manajerial umumnya berada di atas rata-rata. Sedangkan Sebaran Kinerja guru (Y) sebanyak 5 orang (16 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (23,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 18 orang (60 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan hipotesis menunjukan bahwa diperoleh t hitung sebesar 8,621 sedangkan t tabel sebesar 3,34 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < \text{nilai } \alpha = 0,05$. Karena nilai t hitung $8,621 > 3,34$ dan nilai signifikan $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi manajerial (X) berhubungan baik dengan kinerja guru (Y).

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab penuh dalam kesuksesan lembaga pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya,

hendaknya selalu berusaha menggali ilmu dan menambah wawasan agar dapat memimpin lembaga pendidikan dengan baik.

2. Bagi Sekolah dalam meningkatkan mutu gurunya ini dapat didukung dari peran sentral kepala sekolah yang bertugas membina, membimbing, dan juga sebagai fasilitator dan motivator kepada guru dan staf.
3. Bagi guru sebagai ujung tombak dari proses pendidikan yang ada disekolah ini sebaiknya harus lebih rajin dan terampil lagi dalam melakukan kegiatan pembelajarannya, kegiatan pembelajaran ini pun harus ada relevansinya dengan Rencana program pembelajaran.
4. Guru dan staff harus terus meningkatkan kualitas kerjanya untuk masa-masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Alben, Ambarita. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikkunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.
Jakarta:
- Kompri. 2017. *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- D, Priyanto. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*.
Yogyakarta: Edisi Kesatu.
- Daryanto. 2013. *Administrasi & Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta:
Balai Pustaka.
- Jaya, Indra. 2011. *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung: CitaPustaka
Media Perintis.
- Mangkunegara. 2005 .*Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Margono, S. 2012. *Meetodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moeheriono. 2014.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja wali.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks
Menyukkseskan MBS dan KBK.*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.
- Mushaf ,Jejen . 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*.Jakarta: Kencana.
- Richad. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta:
Raja Grafindo Persada.
- Rusman. *Model-model Pembelajaran*. Jakarta : Raja Wali.

- Shihab, M.Quraish. 2006. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Stoner, James A.F. 1982. *Management Prentice/ Hall International*, New York: Inc. Englewood Cliffs.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukandarrumidi. 2004. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Susanto, Ahmad .2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada media Grop.
- Usman, Moch. Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN

Lampiran 1; Tabel Krejcei Morgan

Tabel Krejcei Morgan

Banyaknya Populasi (N) dan Ukuran Sampel (S)					
N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	292
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

KOMPETENSI MANAJERIAL

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		SL	S R	JR	P	T P
	Kepala Sekolah :					
1	Melibatkan Guru dalam penyusunan perencanaan Sekolah.					
2	Melibatkan Guru dalam mengembangkan organisasi Sekolah.					
3	Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.					
4	Mengelola dan mengembangkan sekolah menuju pembelajaran efektif.					
5	Berusaha menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan inovatif.					
6	Memberdayakan guru dan staff secara optimal.					
7	Mengelola sarana dan prasarana secara optimal.					
8	Melibatkan guru dalam mengelola sarana dan prasarana sekolah.					
9	Melibatkan guru dalam penerimaan siswa baru.					
10	Menyusun program pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip akuntabel dan transparan.					
11	Mengelola pengembangan kurikulum sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.					
12	Melakukan ketatausahaan sekolah sesuai dengan tujuan sekolah.					
13	Melakukan layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran.					
14	Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung pengambilan keputusan.					
15	Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat.					
	Total					
	Total Keseluruhan					

KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN	SKALA PENILAIAN				
		SL	S R	JR	P	T P
	Kinerja Guru:					
1	Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi pelajaran.					
2	Saya menjabarkan tujuan pembelajarn khusus sendiri sesuai dengan karakteristik siswa.					
3	Saya membuat perencanaan pembelajaran. Setiap mau mengajar.					
4	Saya mempersiapkan sarana pembelajaran yang dibutuhkan untuk mengajar					
5	Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika mau ada pemeriksaan oleh Kepala sekolah.					
6	Saya berusaha optimal dalam mengelola proses pembelajaran di kelas untuk menghasilkan output yang bermanfaat.					
7	Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan seluruh fasilitas yang ada di sekolah.					
8	Saya mendorong siswa-siswa untuk meningkatkan pengetahuan dengan melanjutkan pendidikan.					
9	Saya membuat grafik perkembangan kemajuan pendidikan siswa tiap kelas untuk memudahkan melihat maju mundurnya prestasi siswa.					
10	Penilaian psikomotorik dengan menilai proses dan hasil karya (tugas/produk) siswa yang dilakukan diruang guru atau ruang lain dengan jadwal tersendiri.					
11	Saya memasukkan unsur humor dalam pembelajaran agar siswa tidak merasa jenuh.					
12	Semua pengetahuan disampaikan kepada siswa sesuai materi pelajaran.					
13	Saya memberikan pertanyaan secara lisan selama proses pembelajaran.					
14	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat.					
15	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran.					
	Total					
	Total Keseluruhan					

Lampiran 3: Petunjuk pengisian angket

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan anda.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda “cek list” pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

Keterangan:

Untuk pernyataan positif:

SL	(Selalu)	:4
SR	(Sering)	:3
JR	(Jarang)	:2
P	(Pernah)	:1
TP	(Tidak Pernah)	:0

Lampiran 5: Variabel Kompetensi Manajerial dan Kinerja Guru

a. Variabel Kompetensi Manajerial

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r hitung (5%)	Kriterian
P1	0,544	0,361	Valid
P2	0,774	0,361	Valid
P3	0,581	0,361	Valid
P4	0,692	0,361	Valid
P5	0,653	0,361	Valid
P6	0,723	0,361	Valid
P7	0,323	0,361	Tidak Valid
P8	0,608	0,361	Valid
P9	0,654	0,361	Valid
P10	0,321	0,361	Tidak Valid
P11	0,581	0,361	Valid
P12	0,718	0,361	Valid
P13	0,344	0,361	Tidak Valid
P14	0,730	0,361	Valid
P15	0,545	0,361	Valid

b. Variabel Kinerja Guru

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r hitung (5%)	Kriteria
P1	0,596	0,361	Valid
P2	0,530	0,361	Valid
P3	0,135	0,361	Tidak Valid
P4	0,556	0,361	Valid
P5	0,295	0,361	Tidak Valid
P6	0,651	0,361	Valid
P7	0,161	0,361	Tidak Valid
P8	0,423	0,361	Valid
P9	0,575	0,361	Valid
P10	0,128	0,361	Tidak Valid
P11	0,584	0,361	Valid
P12	0,379	0,361	Valid
P13	0,369	0,361	Valid
P14	0,580	0,361	Valid
P15	0,584	0,361	Valid

Lampiran 6: Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian Statistics

		Kepsek	guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		55,90	55,80
Median		56,00	56,00
Mode		59	55(a)
Std. Deviation		3,546	2,845
Variance		12,576	8,097
Range		15	10
Minimum		45	49
Maximum		60	59
Sum		1677	1674

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

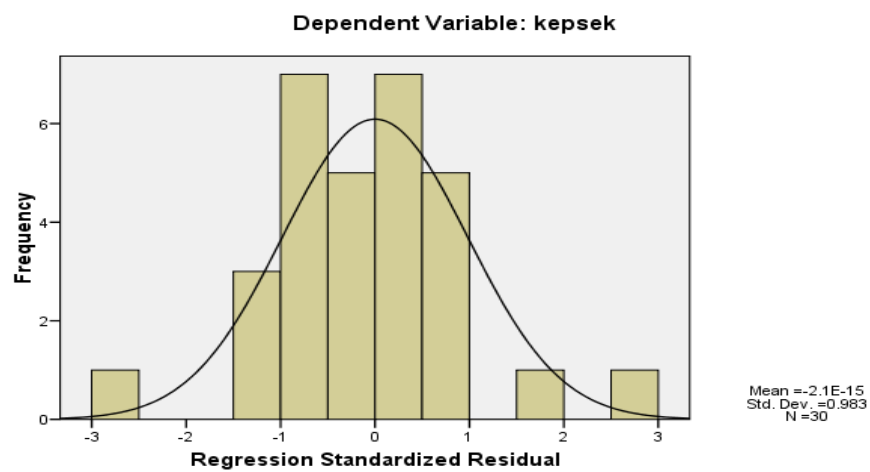
Frekuensi Tabel Kompetensi Manajerial

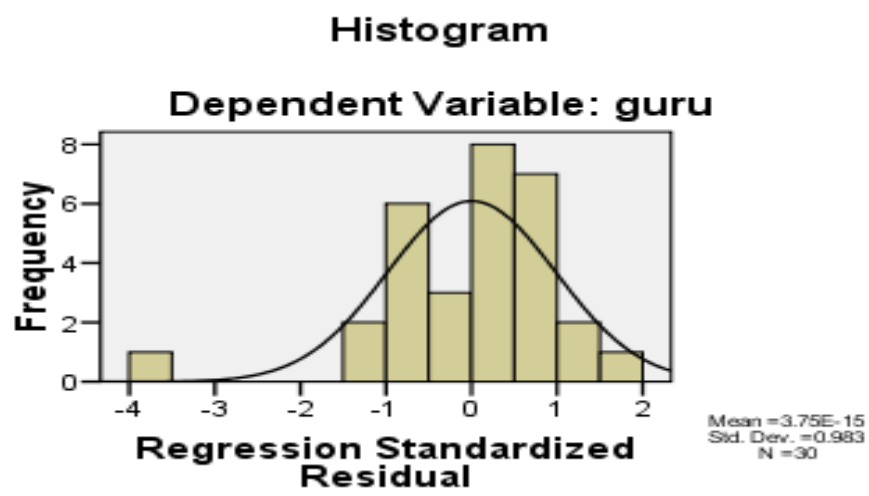
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	1	3,3	3,3	3,3
	50	2	6,7	6,7	10,0
	52	1	3,3	3,3	13,3
	53	2	6,7	6,7	20,0
	54	3	10,0	10,0	30,0
	55	3	10,0	10,0	40,0
	56	4	13,3	13,3	53,3
	57	2	6,7	6,7	60,0
	58	3	10,0	10,0	70,0
	59	5	16,7	16,7	86,7
	60	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kinerja Guru

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	1	3,3	3,3	3,3
	50	2	6,7	6,7	10,0
	51	1	3,3	3,3	13,3
	53	1	3,3	3,3	16,7
	54	1	3,3	3,3	20,0
	55	6	20,0	20,0	40,0
	56	4	13,3	13,3	53,3
	57	5	16,7	16,7	70,0
	58	3	10,0	10,0	80,0
	59	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Histogram





Lampiran 7: Hasil Hipotesis Penelitian

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepsek	Guru
N		30	30
Normal	Mean	55,90	55,80
Parameters(a,b)	Std. Deviation	3,546	2,845
Most Extreme	Absolute	,124	,189
Differences	Positive	,124	,130
	Negative	-,123	-,189
Kolmogorov-Smirnov Z		,678	1,037
Asymp. Sig. (2-tailed)		,747	,233

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

2. Uji F tes

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.552	1	170.552	74.329	.000 ^b
	Residual	64.248	28	2.295		
	Total	234.800	29			

3. Uji T tess

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.573	4.443		3.956	.000
	ManajerialKepsek	.684	.079	.852	8.621	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama	: Zumrotur Rasyid Munthe
NIM	: 37.15.3.058
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tanggal Lahir	: Aek batu, 21 April 1997
Alamat	: Dusun Aek batu, Desa Asam Jawa Kecamatan Torgamba
Agama	: Islam
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Email	: zrmunthe21@gmail.com
No. HP	: 081361609282
Nama Ayah	: H. Imron Munthe
Nama Ibu	: Hj. Rahmawati Harahap S.Pd

II. PENDIDIKAN FORMAL

- SDN 118382 Aek batu (2003-2009)
- MTs Islamiyah Kota Pinang (2009-2012)
- SMAN 1 Kota Pinang, Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (2012-2015)
- Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan (2015-2019)

III. PENGALAMAN ORGANISASI

- GARASI DASWA (Gerakan Aksi Mahasiswa Desa Asam Jawa)
Anggota Bidang Humas (2017-2018)

Demikian daftar riwayat hidup ini peneliti buat dengan penuh rasa tanggung jawab.

Peneliti,

Zumrotur Rasyid munthe
Nim: 37.15.3.058